

GE_GERICHTE CAPH/82/2007 vom 22. Mai 2007

GE Cour de justice, 2007-05-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_82_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/82/2007 du 22 mai 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/82/2007 del 22 maggio 2007

Regeste

Résumé: La Cour a estimé que la résiliation du contrat de travail pouvait raisonnablement être comprise par l'appelante comme une pression exercée sur elle pour lui faire accepter une modification défavorable de son contrat de travail, dans la mesure où les modifications proposées dans le nouveau contrat, joint à la résiliation, soit de revenir à une rémunération horaire, entraînaient une baisse de l'ordre de 20% de sa rémunération et une grande incertitude sur le taux d'activité hebdomadaire. L'intimée soutient de son côté que la modification contractuelle était justifiée par des questions administratives et d'organisation, soit l'adaptation des conditions de travail à celles de ses autres collègues également payées à l'heure. L'intimée n'a cependant apporté, ni proposé d'apporter, aucun élément de preuve tendant à démontrer le bien-fondé de ce motif ; en particulier, elle n'a pas démontré qu'au sein de son entreprise les autres collaborateurs à temps partiels ayant un taux d'activité comparable à celui de l'appelante étaient rémunérés sur une base horaire et avec des conditions de travail similaires à celles contenues dans le contrat de travail joint à la résiliation du 14 mars 2005. L'intimée n'a pas non plus démontré en quoi ce retour à une rémunération horaire, qu'elle avait elle-même par égalité de traitement supprimée quelques années auparavant pour l'appelante, s'imposait désormais à nouveau dans son entreprise. Le congé se révèle donc abusif et la Cour réforme par conséquent le jugement du Tribunal sur ce point.

Erwägungen

E. 19

* COUR D'APPEL * travail et la conclusion d'un nouveau contrat. Elle n'a pas non plus été évoqué une baisse de la rémunération découlant de ce changement de pratique.

Est sans pertinence pour l'issue de la présente cause le fait qu'en cours de procédure devant les prud'hommes seulement l'intimée ait allégué que son intention n'était pas que les modifications du contrat contenues dans le projet joint à la lettre du 14 mars 2005 prennent effet avant l'échéance du délai de congé.

Il découle des éléments qui précèdent que la résiliation du 14 mars 2005 pour le 31 mai 2005, soit avant l'échéance du contrat, pouvait raisonnablement être comprise par l'appelante comme une pression exercée sur elle pour lui faire accepter une modification défavorable de son contrat de travail dans la mesure où les modifications proposées entraînaient une baisse de l'ordre de 20% de sa rémunération et une grande incertitude sur le taux d'activité hebdomadaire.

Cet élément ne suffit toutefois pas pour que ce licenciement puisse être qualifié de résiliation abusive au sens de la jurisprudence précitée. Il faut encore examiner si la modification contractuelle défavorable au travailleur ne repose pas sur des motifs

économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché.

L'intimée soutient que la modification contractuelle était justifiée par des questions administratives et d'organisation, soit l'adaptation des conditions de travail à celles de ses autres collègues également payées à l'heure. Pourtant, c'est par le même souci d'égalité de traitement que l'intimée avait justifié quelques années auparavant la mensualisation de l'appelante.

L'intimée n'a cependant apporté, ni proposé d'apporter, aucun élément de preuve tendant à démontrer le bien fondé de ce motif; en particulier, elle n'a pas démontré qu'au sein de son entreprise les autres collaborateurs à temps partiels ayant un taux d'activité comparable à celui de l'appelante étaient rémunérés sur une base horaire et avec des conditions de travail similaires à celles contenues dans le contrat de travail joint à la résiliation du 14 mars 2005. Ce dernier point est au demeurant contesté par l'appelante.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3725/2006 - 1

E. 20

* COUR D'APPEL * L'intimée n'a pas non plus démontré en quoi ce retour à une rémunération horaire, qu'elle avait elle-même par égalité de traitement supprimée quelques années auparavant pour l'appelante, s'imposait désormais à nouveau dans son entreprise.

Dans ces circonstances, le congé-modification notifié à l'appelante le 14 mars 2005 doit être tenu pour abusif.

Le jugement entrepris sera, dès lors, réformé sur ce point.

4. 4.1 A teneur de l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, ne peut dépasser le montant de six mois de salaire du travailleur (al. 2).

Le montant de l'indemnité de l'art. 336a al. 1 CO est fixé librement par le juge, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e p. 248; 119 II 157 consid. 2b p. 161). L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice et s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et les cotisations sociales ne sont pas dues (ATF 123 V 5).

4.2 Sauf circonstances particulières, l'indemnité est due dans tous les cas de licenciement abusif (ATF 121 III 64 consid. 3c p. 68; 120 II 243 consid. 3e p. 247; 116 II 300 consid. 5a), même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 123 III 391), l'allocation étant la règle et le refus l'exception (ATF 121 III 64, c. 3c ; ATF 120 II 243 c. 3e). Les exceptions doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier; elles supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à sa charge (ATF 116 II 300 consid. 5a).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3725/2006 - 1

E. 21

* COUR D'APPEL *

4.3 Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède, de par la loi (art. 4 CC), un large pouvoir d'appréciation, qui conduit le Tribunal fédéral à ne substituer sa propre appréciation à celle de l'instance inférieure qu'avec une certaine retenue. Il n'interviendra que si la décision s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle ou encore lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un tel pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 121 III 64 consid. 3c; 119 II 157 consid. 2a in fine; 118 II 50 consid. 4 p. 55 s.; ATF 116 II 145 consid. 6a p. 149).

4.4 En l'occurrence, l'appelante travaillait au sein de l'entreprise intimée depuis plus de quinze ans au moment où est intervenue la résiliation du contrat de travail, étant précisé qu'elle était alors âgée de 54 ans.

Compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, en particulier des difficultés de réinsertion professionnelle rencontrées par l'appelante, de son âge et de la durée des rapports de service, la Cour fixe à l'équivalent de quatre mois de son dernier salaire, soit fr. 13'120.-, le montant dû par l'intimée à l'appelante à titre d'indemnité pour congé abusif.

Le jugement sera également modifié en ce sens.

5. L'appelante réclame encore 4'000 fr. à titre de réparation du tort moral.

5.1 Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes : la violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, l'absence d'autres formes de réparation (Gauch/Schluep/Tercier, Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3725/2006 - 1

E. 22

* COUR D'APPEL *

L'octroi d'une indemnité sur la base de l'art. 49 CO ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; Deschenaux/Steinauer, Personne physique et tutelle, n. 624 ; Tercier, Le nouveau droit de la personnalité, n. 2049).

En outre, selon la jurisprudence, les indemnités prévues à l'art. 336a al. 2 CO ont une double finalité, punitive et réparatrice. Du fait de leur finalité réparatrice, lesdites indemnités ne laissent guère de place à l'application cumulative de l'art. 49 CO, car elles

embrassent toutes les atteintes à la personnalité du travailleur qui découlent de la résiliation abusive ou injustifiée du contrat. Demeure réservée l'hypothèse dans laquelle une telle atteinte serait à ce point grave qu'un montant correspondant à six mois de salaire du travailleur ne suffirait pas à la réparer. Sous cette réserve, l'application de l'art. 49 CO, parallèlement à l'art. 336a al. 2 CO, ne saurait entrer en ligne de compte que dans des circonstances exceptionnelles.

5.2 En l'occurrence, la Cour a considéré qu'une indemnité correspondant à quatre mois de salaires était justifiée en application de l'art. 336a al. 2 CO. Cette indemnité répare intégralement les atteintes qui découlent de la résiliation injustifiée. L'appelant n'a pas établi la présence de circonstances exceptionnelles qui justifierait en plus l'application de l'art. 49 CO.

Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu d'accorder une indemnité pour tort moral à l'appelante.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.